

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»
(РУТ (МИИТ))



Рабочая программа дисциплины (модуля),
как компонент образовательной программы
высшего образования - программы магистратуры
по направлению подготовки
38.04.02 Менеджмент,
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)
Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Управление совокупным вознаграждением персонала

Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль): Организационный дизайн

Форма обучения: Очно-заочная

Рабочая программа дисциплины (модуля) в виде
электронного документа выгружена из единой
корпоративной информационной системы управления
университетом и соответствует оригиналу

Простая электронная подпись, выданная РУТ (МИИТ)
ID подписи: 11244
Подписал: заведующий кафедрой Епишкин Илья
Анатольевич
Дата: 05.05.2025

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целью освоения учебной дисциплины является: приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и формирование компетенций, необходимых для выполнения профессиональной деятельности, связанной с практическим применением современных методов организации системы совокупного вознаграждения в организации.

Задачи освоения учебной дисциплины являются:

- познакомиться с теоретико-методологическими основами систем мотивации труда; изучить различные теории мотивации;
- рассмотреть нормативно-правовые основы мотивации труда;
- научиться анализировать системы мотивации современных предприятий (организаций) и разрабатывать эффективные системы мотивации.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

Перечень формируемых результатов освоения образовательной программы (компетенций) в результате обучения по дисциплине (модулю):

ОПК-3 - Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды ;

ПК-2 - Способен использовать инструменты организационного дизайна: технологии процессного управления, организационного проектирования, методы организации, нормирования труда, оплаты и мотивации труда с применением современных цифровых инструментов;

ПК-3 - Способен разрабатывать программы организационных изменений с учетом корпоративной культуры и организационных рисков;

УК-1 - Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий.

Обучение по дисциплине (модулю) предполагает, что по его результатам обучающийся будет:

Знать:

- понятия совокупное вознаграждение и его элементы, необходимые в профессиональной деятельности;
- передовые методы организации совокупного вознаграждения;

- основы теории мотивации и стимулирования труда для решения управленческих задач;

- направления совершенствования системы совокупного вознаграждения персонала на предприятиях.

Уметь:

- находить данные, необходимые для проведения исследований в области мотивации и стимулирования труда;

- применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала;

- проводить исследования и диагностировать типы трудовой мотивации работника и персонала организации;

- собирать и анализировать информацию, необходимую для проведения исследований в области формирования системы совокупного вознаграждения.

Владеть:

- методикой измерения и мониторинга мотивации персонала организации;

- современными технологиями управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности;

- приемами организации командной работы;

- навыками разработки мероприятий и инструментов по совершенствованию систем оплаты труда, мотивации и стимулирования персонала в организации и других элементов совокупного вознаграждения, а также повышению эффективности и производительности труда.

3. Объем дисциплины (модуля).

3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 4 з.е. (144 академических часа(ов)).

3.2. Объем дисциплины (модуля) в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Тип учебных занятий	Количество часов	
	Всего	Семестр №3
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	24	24
В том числе:		

Занятия лекционного типа	8	8
Занятия семинарского типа	16	16

3.3. Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации составляет 120 академических часа (ов).

3.4. При обучении по индивидуальному учебному плану, в том числе при ускоренном обучении, объем дисциплины (модуля) может быть реализован полностью в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации.

4. Содержание дисциплины (модуля).

4.1. Занятия лекционного типа.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
1	<p>Понятие системы совокупного вознаграждения</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - цель, задачи, пользователи системы; - понятие вознаграждения; - базовые потребности персонала; - механизм мотивации; - современные подходы к мотивации персонала; - этапы построения системы совокупного вознаграждения.
2	<p>Оплата труда и материальная мотивация</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оплата труда, формы, структуры; - анализ рынка труда; - анализ должностей компании; - грейдинг.
3	<p>Система премирования в организации</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - краткосрочное и долгосрочное премирование; - привязка премии к КПЭ; - уровни достижения показателя, связь показателей, рекомендуемый процент премии.
4	<p>Управление благополучием персонала</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - классификация льгот и компенсаций; - организационно-правовое регулирование компенсаций и льгот; - компоненты социального пакета;

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	- эффективность социального пакета; - компоненты well-being программы; - примеры well-being проектов.
5	Нематериальная мотивация Рассматриваемые вопросы: - признание и похвала; - возможности профессионального и личного роста; - участие в принятии решений; - корпоративная культура; - делегирование полномочий; - независимость; - обратная связь и поддержка.

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Анализ элементов системы совокупного вознаграждения Практический кейс – на основе предложенных данных составить таблицу с перечнем элементов системы совокупного вознаграждения. В результате работы на практическом занятии студент учится составить таблицу с перечнем элементов системы совокупного вознаграждения по структуре: наименование элемента, тип (материальный/нематериальный), цель, эффективность (субъективная оценка или опрос), рекомендации по улучшению.
2	Анализ структуры оплаты труда и системы премирования На базе своей организации составить перечень систем оплаты труда для различных категорий сотрудников, наличие краткосрочных и долгосрочных премий и оценить их влияние на мотивацию персонала. В результате выполнения практического задания студент учится анализировать структуру оплаты труда и систему премирования организации.
3	Оценка эффективности системы премирования Проанализировать основные показатели эффективности (КПЭ), применяемые в вашей организации, по структуре: наименование показателя, уровень достижения, связь с другими показателями, процент премии за выполнение; описать выявленные недостатки и сформулировать рекомендации по улучшению. В результате выполнения практического задания студент учится анализировать основные показатели эффективности (КПЭ), применяемые в организации, а также описывать выявленные недостатки и формулировать рекомендации по улучшению.
4	Анализ социального пакета и программы well-being практический кейс - оценить эффективность социального пакета и программы well-being на основе имеющихся данных. Сформулировать рекомендации по улучшению существующих компонентов пакета и программы well-being, опираясь на полученные результаты. В результате работы на практическом занятии студент учится оценивать эффективность социального пакета и программы well-being на основе имеющихся данных, формулировать

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	рекомендации по улучшению существующих компонентов пакета и программы well-being, опираясь на полученные результаты.
5	<p>Оценка системы нематериальной мотивации</p> <p>Подготовить сравнительный анализ видов нематериальной мотивации, применяемых в организации, проанализировать удовлетворенность сотрудников этими мерами (на основе опроса или экспертной оценки), предложить рекомендации по их улучшению).</p> <p>В результате работы на практическом занятии студент учится осуществлять сравнительный анализ видов нематериальной мотивации, проводить анализ удовлетворенности сотрудников этими мерами (на основе опроса или экспертной оценки), разрабатывать рекомендации по их улучшению.</p>

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическим занятиям.
2	Работа с лекционным материалом.
3	Изучение дополнительной литературы.
4	Подготовка к текущему контролю.
5	Подготовка к промежуточной аттестации.

5. Перечень изданий, которые рекомендуется использовать при освоении дисциплины (модуля).

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 365 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00497-7.	https://urait.ru/bcode/511667 (дата обращения: 01.05.2023) https://urait.ru/bcode/560770 (дата обращения: 21.05.2025)
2	Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. Н. Лобанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 553 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15806-9.	https://urait.ru/bcode/560496 (дата обращения: 21.05.2025) — Текст : электронный.
3	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 362 с.	https://urait.ru/bcode/561098 (дата обращения: 21.05.2025) — Текст : электронный.

6. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, которые могут использоваться при освоении дисциплины (модуля).

Официальный сайт РУТ (МИИТ) (<https://www.miit.ru/>).

Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ) (<http://library.miit.ru>).

Образовательная платформа «Юрайт» (<https://urait.ru/>).

Федеральная служба государственной статистики (<https://rosstat.gov.ru/>).

Официальный сайт Международного валютного фонда (<https://www.imf.org/>)

Официальный сайт Банка России (<https://www.cbr.ru/>)

Финансовый портал «Финам.ру» (<https://www.finam.ru/>)

7. Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, необходимого для освоения дисциплины (модуля).

Яндекс Браузер (или другой браузер).

Операционная система Microsoft Windows.

Microsoft Office.

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, оснащенные компьютерной техникой и наборами демонстрационного оборудования.

9. Форма промежуточной аттестации:

Экзамен в 3 семестре.

10. Оценочные материалы.

Оценочные материалы, применяемые при проведении промежуточной аттестации, разрабатываются в соответствии с локальным нормативным актом РУТ (МИИТ).

Авторы:

доцент, доцент, к.н. кафедры
«Экономика труда и управление
человеческими ресурсами»

А.Б. Вешкурова

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР
Председатель учебно-методической
комиссии

И.А. Епишкин

М.В. Ишханян